PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2025-2027 sulla base dell'art. 6 del D,lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022, e tenuto conto dei contenuti del DUP 2025/2027.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024

L'organico complessivo alla data del 31/12/2024 ammonta a **82 unità di personale**, di cui:

- n. **82** a tempo indeterminato
- n. **79** a tempo pieno
- n. **3** a tempo parziale > 50%

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DI RUOLO NELLE AREE/CATEGORIE/PROFILO PROFESSIONALE

AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex categoria D)
N. 22
·12 *funzionari amm.contabili*
·5 *funzionari tecnici*
· 2 *assistenti sociali*
·1 *educatore professionale* (in comando a 36h presso URG)
·2 *istruttori direttivi di vigilanza*
AREA ISTRUTTORI (ex categoria C)
N. 38
·25 *istruttori amm.contabili*
· 1 *istruttori tecnici*
· 2 *bibliotecarie*
· 10 *istruttori polizia locale*
AREA OPERATORI ESPERTI (ex categoria B)
N. 21
· 4 *collaboratori amministrativi*
· 4 *collaboratori tecnici*
· 2 *autisti scuolabus*
· 6 *operatori tecnici esperti*
· 5 *cuochi*
AREA OPERATORI (ex categoria A)
N. 1
· 1 *operatore generico*

A partire dal 1° Aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal Titolo III del CCNL 16/11/2022, il quale articola il sistema di classificazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex cat.A)
- Area degli Operatori Esperti (ex Cat.B)
- Area degli Istruttori (ex Cat.C)
- Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat.D)

Il Comune di Molinella ha preso atto dell'entrata in vigore del nuovo sistema professionale con Deliberazione di Giunta n. 35 del 24/03/2023, con cui sono stati approvati i nuovi profili professionali.

2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Capacità assunzionale del Comune di Molinella calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58,dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacita assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;
− successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
− art. 1, comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-*bis*, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilita interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", cioè al triennio 2011-2013.
− art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti.
− parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilita non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

2.1 Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Il concetto su cui si basa la "sostenibilità finanziaria" è legato alla determinazione del rapporto percentuale tra la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (assestato) dell'ultimo esercizio di riferimento. Sul punto, la Corte dei conti – sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione n. 55/2020/PAR, ha sottolineato la necessità del costante aggiornamento, al sopraggiungere di ogni nuovo rendiconto, dei dati contabili utilizzati per il calcolo.

Ai fini di quanto sopra, l'art. 2, del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, ha puntualmente individuato, quali componenti di spesa da considerare, gli impegni registrati nel conto consuntivo e riferiti al macroaggregato 1.01.00.00.000 nonché ai codici 1.03.02.12.001, 1.03.02.12.002, 1.03.02.12.003 e 1.03.02.12.999.
Come evidenziato dal seguente prospetto di calcolo, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento all'ultimo rendiconto di gestione (anni 2021-2022-2023) per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% (valore soglia) e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31% (valore di rientro);
- Il Comune di Molinella evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari al 21,71%, che pertanto pone il Comune al di sotto del primo "valore soglia" del 27%
- Il Comune di Molinella dispone di un margine di incremento massimo teorico pari a **€. 789.380,31 e pertanto il limite di spesa da applicare nell'anno 2025 è pari a €. 4.026.366,65**.

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE

AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020
LIMITE SPESA ASSUNZIONI ANNO 2025 (consuntivo 2023)

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO 2025			
Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2023		VALORE 15.719	FASCIA f
e da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2023	(a)	VALORE 3.236.986,34 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	3.492.588,01 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		15.489.876,29 €	
	2022		15.562.354,11 €	
	2023		15.278.307,00 €	
aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			15.443.512,47 €	
bbia esigibilità (FCDE) stanziato (*ASSESTATO*) nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		531.043,40 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	14.912.469,07 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		21,71%
re soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%
massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%

COMUNE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 - DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023
Numeratore	3.236.986,34
Denominatore	14.912.469,07
Percentuale Tabella 1	27,00%
Valore massimo teorico	789.380,31
TOTALE TABELLA 1	**4.026.366,65**
FASE 2 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	**PTFP 25/26/27 rendiconto 2023**
Spese di personale ultimo rendiconto	3.236.986,34
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	789.380,31
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	**4.026.366,65**

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come risulta dal prospetto.

2.2 Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, con prospetto agli atti dall'ufficio personale, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1)* come segue:

valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Euro 3.076.368,18
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 2.871.378,89

2.3 Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro **185.466,11**
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro **107.976,00**

2.4 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i , acquisite in atti dell'Ente le dichiarazioni rilasciate da ciascun Responsabile posto a capo delle Aree in cui è articolata l'organizzazione, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l'ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale.

2.5 Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di Molinella non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

2.6 Stima del trend delle cessazioni

cessazioni 2024			
N.1	**Area Operatori Esperti**	**Cuoco**	Dal 01.04.2024 / per dimissioni volontarie
N. 2	**Area Istruttori**	**Istr. Tecnico**	Dal 12.02.2024 / per dimissioni volontarie Dal 18.11.2024 / per dimissioni volontarie
N. 1	**Area Istruttori**	**Istr. Tecnico PNRR**	Dal 16.03.2024 / per dimissioni volontarie
N. 1	**Area dei Funzionari dell'elevata qualificazione**	**Funzionario Amministrativo Contabile**	Dal 04.11.2024 / per dimissioni volontarie

N. 1	**Area dei Funzionari dell'elevata qualificazione**	**Funzionario Tecnico**	Dal 01.01.2025 / per dimissioni volontarie
N 1	**Area dei Funzionari dell'elevata qualificazione**	**Funzionario Tecnico (Art. 110)**	Dal 02.04.2024 / per dimissioni volontarie
Totale cessazioni: 7			

programmazione cessazioni 2025			
N. 1	**Area Istruttori**	**Istruttore di PL**	Dal 01/02/2025 per rinuncia alla p.v. e conseguente rientro nell'area di inquadramento e nel profilo professionale di provenienza
N. 1	**Area Istruttori**	**Istruttore di PL**	Dal 01/02/2025 per rinuncia alla p.v. e conseguente rientro nell'area di inquadramento e nel profilo professionale di provenienza
N. 1	**Area Operatori Esperti**	**Operaio specializzato**	Dal 01/02/2025 / per quiescenza
N. 1	**Area Operatori Esperti**	**Collaboratore Amm.ivo**	Dal 13/09/2025 / per quiescenza
Totale cessazioni: 4			

2.7 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2025/2027

Tenuto conto della proposta originaria in materia di assunzioni per l'anno 2025 e delle conseguenti evoluzioni contabili sopravvenute e attestate, a livello di fattibilità, dal Collegio dei Revisori, si rappresenta come segue la conseguente manovra assunzionale:

Tempo Determinato - Anno 2025

Educatore asilo nido	*Tempo determinato, da settembre 2025 a luglio 2026, tramite concorso pubblico a tempo determinato*	**Costo € 107.335,73 Finanziato dal contributo ministeriale ex art 1 comma 172 l. 234 del 2024**
Educatore asilo nido	*Somministrazione – 4 educatrici nido gennaio – giugno 2025*	*Rif. DT.12/2025 (cap.81296 € 84.756,00)*
Ausiliario	*Somministrazione – per 1 ausiliaria nido*	*Rif. DT.11/2025 (cap.81296 € 16.296,00)*
Educatore asilo nido	*Somministrazione – per sostituzioni assenze educatrici nido gennaio – giugno 2025*	*Rif. DT.13/2025 (cap.81296 € 4.900,00)*
Assunzioni di personale tecnico-amministrativo a tempo determinato, per un periodo non superiore a 24 mesi, nei territori colpiti dall'alluvione di Maggio 2023 (fabbisogno assegnato da tabella della struttura commissariale a Molinella – Budrio – Castenaso : n.6).Rif. delibera 30/gc/2024 33/gc/2024 , capofila convenzione comune di Budrio, assunzioni con distacco funzionale a Molinella: 1 istruttore amministrativo 36h e 1 funzionario tecnico 18h		
Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale.		

Tutte le sopra citate assunzioni risultano al momento attuabili, come descritto in tabella, giusta verbale del Collegio dei Revisori n. 5/2025, prot. 6671/ 2025 del 13.03.2025.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, anno 2025, e quelle a tempo determinato e indeterminato, anni 2026 e 2027, alla data attuale, non risultano attuabili, ai sensi del verbale

prot.6671/2025 suddetto; potranno esserlo in un momento successivo, come descritto in tabella, ai sensi di apposita revisione contabile assentita dal Collegio dei Revisori.

Tempo Indeterminato - Anno 2025

Previsione assunzione	Area	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Modalità assunzione	Note
1	Funz. EQ	Funzionario Tecnico	t.pieno	Dall'esterno (Mobilità, concorso, graduatoria altro Ente)	Posto previsto nel PTFP 2024-2026, posto vacante
1	Istruttori	Istruttore Tecnico	t.pieno	Utilizzo graduatoria altro Ente	Posto previsto nel PTFP 2024-2026, posto vacante – è andata deserta la procedura concorsuale svolta nel mese di dicembre 2024
1	Istruttori	Istruttore amm.contabile	t.pieno	Progressione verticale	Finanziamento ex art.1, comma 612, della L. n.234 del 30.12.2021
1	Istruttori	Operaio Specializzato	t.pieno	Progressione verticale	Finanziamento ex art.1, comma 612, della L. n.234 del 30.12.2021
TOTALE					**4**

Tempo Indeterminato - Anno 2026

Previsione assunzione	Area	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Modalità assunzione	Note
Copertura quota d'obbligo cat. protette – da valutare in base al prospetto informativo					
L'Ente si riserva di valutare la copertura dei p.v. da pensionamenti					
Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi					
L'ente si riserva di fare valutazioni successive					

Tempo Determinato - Anno 2026

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale
L'ente si riserva di fare valutazioni successive

Tempo Indeterminato - Anno 2027

Previsione assunzione	Area	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Modalità assunzione	Note
Copertura quota d'obbligo cat. protette– da valutare in base al prospetto informativo					
L'Ente si riserva di valutare la copertura dei p.v. da pensionamenti					
Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi					

Tempo Determinato - Anno 2027

Eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale
L'ente si riserva di fare valutazioni successive

Si dà atto che:
- il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- le risorse finanziarie a copertura della spesa dei posti indicati in tabella sono stanziate ai rispettivi capitoli delle retribuzioni e contributi dei centri di costo indicati del bilancio di previsione 2025-2027 approvato con delibera di Consiglio n. 81 del 30/12/2024.

2.8 Certificazione del Collegio dei Revisori

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.
L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.
Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 5/2025 prot. 6671/ 2025 del 13.03.2025.

2.9 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di
-modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
-modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

A) **MODIFICA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA SERVIZI/SETTORI/AREE**

- Dal 01.01.2023, il servizio Casa di Riposo "Nevio Fabbri" è stato conferito ad ASP Pianura Est (giusta Delib.n.73/CC/2022 e n.136/GC/2022), con conseguente trasferimento di n. 13 operatori socio sanitari.
  Il personale non oggetto del trasferimento è stato allocato dal 01/01/2023 in altri Servizi Comunali;
- Nel corso dell'anno 2024, sono state disposte n. 2 mobilità interne di personale;
- Con determinazione del Segretario n 47 del 24/01/2025 è stato costituito l'Ufficio di staff amministrativo trasversale, presso l'ufficio tecnico.

Nell'anno 2025 saranno verificate necessità ed esigenze dei diversi uffici e servizi, al fine di procedere ad ulteriori assegnazioni, anche al fine di formare figure polivalenti da poter adibire a diverse mansioni, al verificarsi di peculiari esigenze e/o picchi di lavoro.

B) **MODIFICA DEL PERSONALE IN TERMINI DI LIVELLO/INQUADRAMENTO**

- L'Ente ha approvato il regolamento per la disciplina delle procedure di progressione verticale (art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 – art. 13, c. 6, 7, 8 e art. 15 del ccnl 16.11.2022") con Delibera n. 157/gc/2023.
- Al fine di valorizzare le professionalità di dipendenti già in servizio, sono stati individuati i percorsi di progressioni verticali, consentiti dall'attuale PTFP, da perfezionare nell'anno 2025:
  n. 2 p.v. , profilo professionale da Area Operatori Esperti a Area Istruttori, da destinare all'Area 1 Servizi Affari Generali e all'Area 2 Servizi finanziari e attività sul territorio.
  Finanziamento ai sensi dell'art. 13, comma 8 CCNL 2019/2021, mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n.234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018 (budget quantificato pari a €. 14.450,96).

C) **COPERTURA QUOTE D'OBBLIGO L. 68/1999**

L'Ente monitora la propria posizione nell'ambito degli obblighi assunzionali di cui alla L. 68/1999, anche ai fini dell'applicazione delle necessarie riserve nelle procedure selettive da bandire. Entro il 31 Gennaio 2025, l'Ente trasmette il Prospetto Informativo Disabili (PID) di cui all'art. 9, comma 6, della L. n. 68/1999, relativo alla situazione occupazionale al 31 dicembre 2024. Entro i successivi 60 giorni, l'Ente è tenuto altresì a trasmettere telematicamente al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al DFP e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva.

D) **ULTERIORI STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

- Alle assunzioni previste nel PTFP si procederà mediante mobilità tra enti, procedura concorsuale pubblica, utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento, in via preventiva, della mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, laddove ne ricorra l'obbligo;
- Copertura quota d'obbligo ex Legge 68/99;
- L'Ente assicura il rispetto delle riserve previste per legge;
- Mobilità volontaria: strumento per reperire specifiche professionalità che si costruiscono nel tempo, maturando pluriennali esperienze di lavoro presso altre realtà e/o approfondimenti di studio funzionali all'apporto di peculiare background al servizio di destinazione, in termini di esperienza professionale e personale, preparazione tecnica, formativa e culturale;
- Possibile convenzionamento con altri Enti, per l'utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati – sia in entrata che in uscita;
- Possibili convenzionamenti con altre Amministrazioni, per l'utilizzo condiviso di specifiche figure professionali – sia in entrata che in uscita, ai sensi dell'art. 23 CCNL Comparto Funzioni Locali;
- Concorsi: Utilizzo del Portale unico del Reclutamento (InPA);
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle non idoneità fisiche ma anche al soddisfacimento dei fabbisogni di personale;
- Mobilità interna: per consentire una migliore allocazione delle risorse umane che contemperi le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Utilizzo forme di lavoro flessibili: somministrazione lavoro per personale a termine che non risulti reperibile tramite graduatorie o per necessità cui occorre rispondere in tempi non compatibili con l'utilizzo di graduatorie.